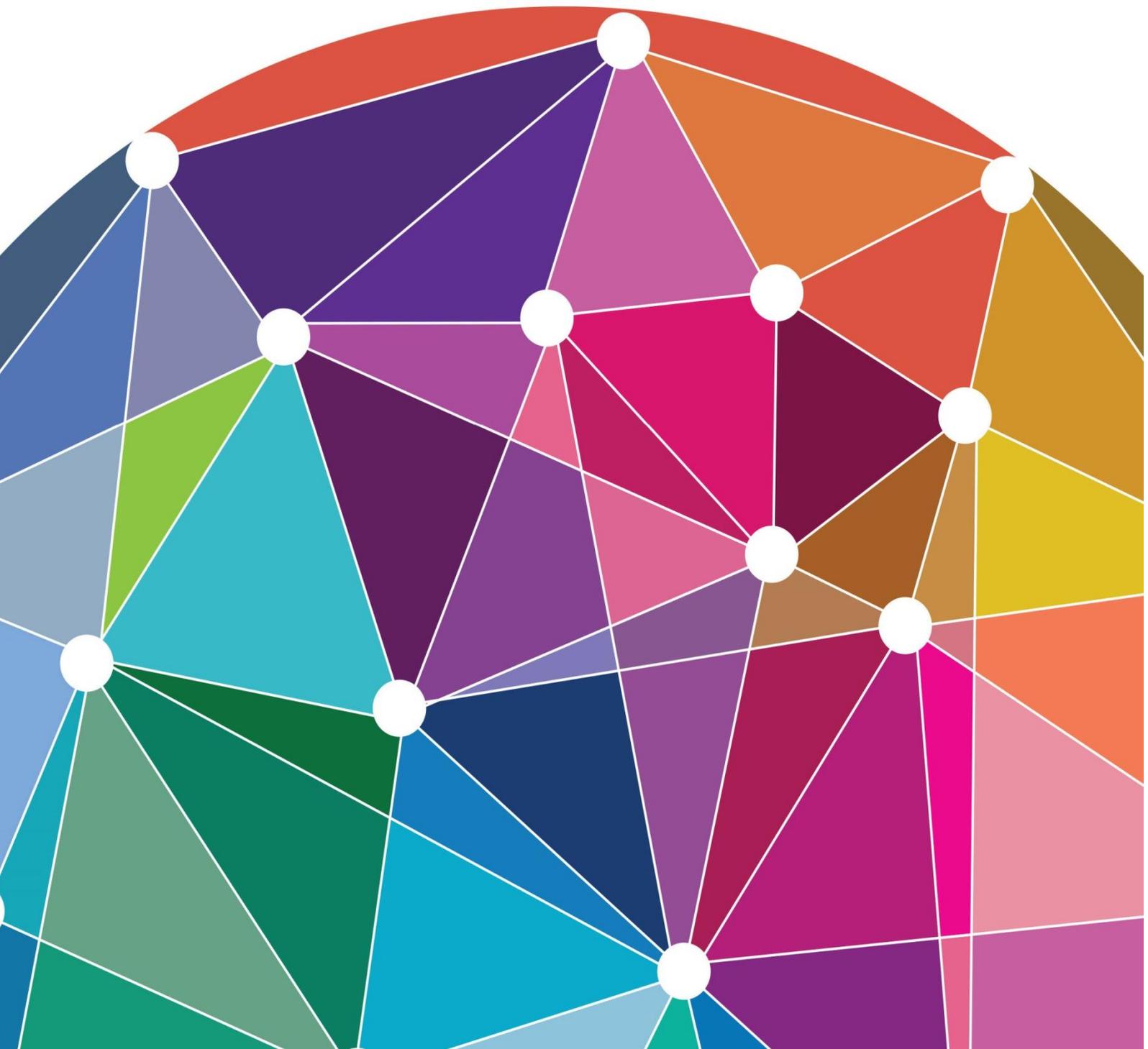


Plano de Formação 2019



ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	3
OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO	4
CONCEÇÃO E METODOLOGIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	4
IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	6
NECESSIDADES FORMATIVAS VERSUS EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO MINISTRADA.....	8
FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS	10
MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	10
AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO.....	10
PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2018.....	12
ANEXOS	17
FORMULÁRIO DE REPORTE.....	18
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO	19

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Fases de construção e implementação do plano de formação.....	5
Gráfico 2 - relação dos parâmetros para a formação.....	8
Gráfico 3 - Balanço Intermédio da Evolução da Formação Profissional no ACM, IP - 2016-17	9

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Cronograma ACM, IP - Plano de Formação	7
---	---

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Objetivos e estratégias da formação profissional	4
Tabela 2 – Ações de Formação a Desenvolver	16

NOTA INTRODUTÓRIA

A missão do ACM. IP está patente na sua Lei Orgânica (DL nº. 31/2017, de 27/02) e visa, essencialmente, *“Colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e para a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões.”*

Para a prossecução de tais objetivos, devemos ter em consideração o preâmbulo do mesmo articulado legal, *“(…) tornam necessária uma adequação institucional que permita responder adequadamente a esses desafios, designadamente pela sua capacidade de articulação de competências e pela experiência adquirida, com reconhecimento internacional e mérito, nos domínios da integração e inclusão dos imigrantes e das práticas de interação positiva entre a sociedade portuguesa e os seus imigrantes.”*, sem esquecer a importância da valorização profissional de todos os seus trabalhadores através da formação, seja ela inicial ou contínua.

O Plano de Formação a implementar no ano de 2019, tem subjacente uma grande responsabilidade, que passa, simultaneamente, pela continuidade do trabalho desenvolvido, e pela necessidade de um novo impulso, sem perder de vista o registo inovador, dinâmico e motivacional que foi fulcral para o aperfeiçoamento do desempenho dos nossos colaboradores, nos anos transatos.

Em 2019, pretende-se ir mais além no processo de aprendizagem, com uma aquisição e partilha de saberes, utilizando como recurso o *know-how* já adquirido pelos trabalhadores do ACM, IP, numa perspetiva de aproveitamento de competências, com o intuito de fortalecer a especialização de uns e permitir a atualização profissional de outros.

OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO

<u>DO PONTO DE VISTA DO ACM, IP</u>	<u>DO PONTO DE VISTA DOS COLABORADORES</u>
Objetivos: <ul style="list-style-type: none">➤ Elevar as competências dos trabalhadores;➤ Otimizar o desempenho;➤ Ter Equipas coesas e motivadas.	Objetivos: <ul style="list-style-type: none">➤ Aperfeiçoamento e crescimento profissional;➤ Partilha dos conhecimentos em novas situações;➤ Partilha dos saberes adquiridos;➤ Realização profissional.
Como fazer? Qual a estratégia a seguir? <ul style="list-style-type: none">➤ Colmatar deficientes competências técnicas;➤ Colmatar deficientes competências comportamentais;➤ Melhorar a articulação entre equipas de trabalho;➤ Desenvolvimento de uma orientação para a qualidade e/ou objetivos;➤ Criar uma cultura organizacional;➤ Melhoria contínua.	Como fazer? Qual a estratégia a seguir? <ul style="list-style-type: none">➤ Aprendizagem contínua;➤ Motivação e empenho na aprendizagem;➤ Vontade em partilhar os saberes;➤ Eficiência;➤ Melhoria Contínua.

Tabela 1 - Objetivos e estratégias da formação profissional

CONCEÇÃO E METODOLOGIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Uma das estratégias inerentes ao cumprimento dos objetivos delineados pelo ACM, IP, enquanto Organismo Público com intervenção na área social passa, obrigatoriamente, por uma formação profissional que se pretende de excelência e adaptada às necessidades sentidas quer pelos seus trabalhadores, quer pelos parceiros interventores nesta realidade.

Para a construção e implementação do Plano de Formação anual deveremos sempre ter em linha de conta as fases inerentes ao processo, conforme *Gráfico 1*

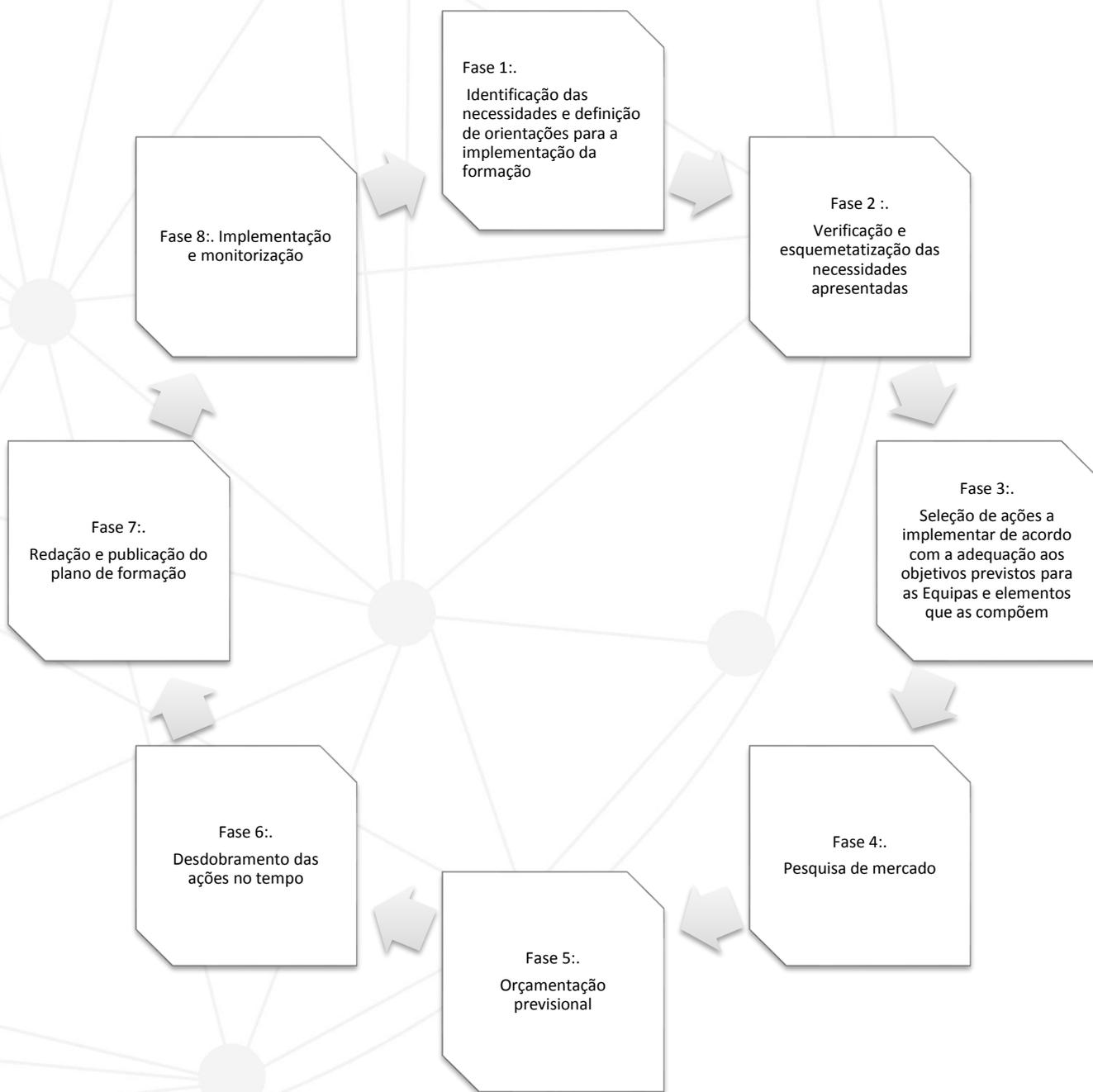


Gráfico 1 - Fases de construção e implementação do plano de formação

O presente plano de formação vai de encontro aos objetivos definidos em sede de QUAR, permitindo com o aperfeiçoamento das competências dos trabalhadores, conseguir de forma mais eficiente e eficaz a sua concretização.

Não obstante o fluxo representado no gráfico supra, o ACM encontra-se preparado para acautelar necessidades formativas imprevistas, resultantes de circunstâncias excecionais.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O diagnóstico rigoroso das perspetivas e das necessidades formativas de cada Unidade Orgânica, foi em 2016 o ponto de partida para a implementação da formação profissional no ACM, IP. Este estudo permitiu-nos constatar que as áreas como a Administração Pública, Contabilidade, Finanças e Assuntos Europeus representavam as grandes necessidades de formação dos nossos trabalhadores. Neste sentido, ao longo do último ciclo de formação procurou-se atenuar estas lacunas, de forma a conseguir uma melhor prossecução da missão do Serviço, dando privilégio à concretização de mais ações, alargando o espectro formativo e recorrendo à estratégia da “Formação à Medida”, delineando conteúdos programáticos adaptados e criando turmas pré-selecionadas, de acordo com as orientações emanadas do levantamento inicial.

O ano de 2018 acabou por ser um fim de ciclo formativo, algo inesperado, que se pautou por um abrandamento do processo formativo que se vinha desenvolvendo, não permitindo uma consolidação plena como desejávamos.

Em 2019 inauguramos um novo ciclo formativo, com o relançamento da formação profissional, pretendendo-se mais e melhor formação, em áreas que até agora têm estado um pouco preteridas. A tônica do ano será a formação ministrada por recursos internos do ACM, IP, numa lógica de partilha de saberes e experiências, não deixando, no entanto, de lado, quer a manutenção das parcerias já existentes com entidades externas, como a criação de novas, para reforço de aprendizagens.

Não obstante os constrangimentos orçamentais, o ACM, IP não irá descurar o Plano Formativo previsto para 2019, que continuará a ser uma importante aposta.

O Plano de Formação do ACM, IP para 2019 terá o seguinte alinhamento:

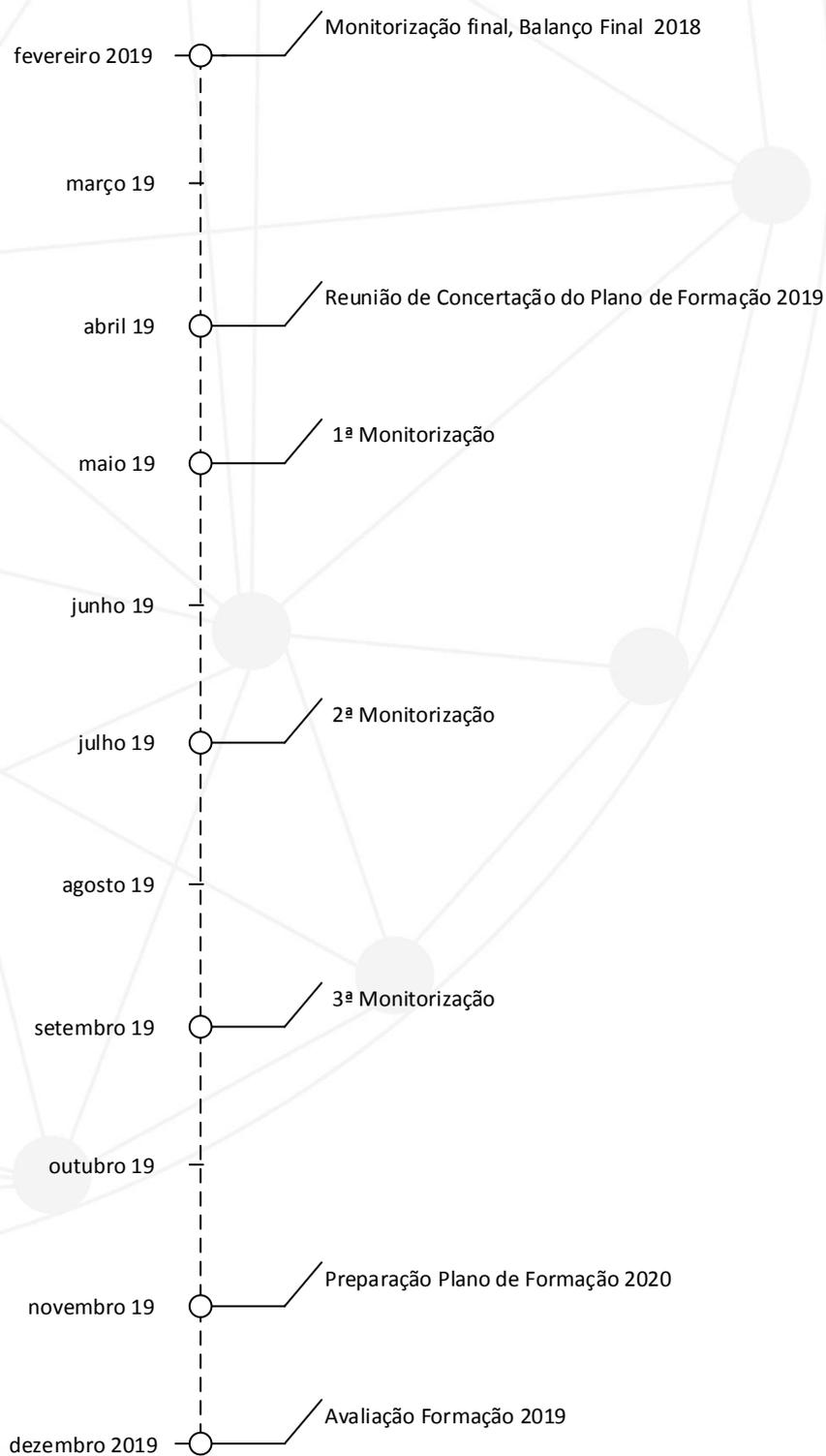


Figura 1 - Cronograma ACM, IP - Plano de Formação

NECESSIDADES FORMATIVAS VERSUS EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO MINISTRADA

No ciclo formativo anterior - 2016 a 2018, concretizou-se e ajustou-se o planeamento, numa perspetiva dialética, entre necessidades formativas, exigências técnicas e expectativas pessoais, no sentido de elevar os resultados dos colaboradores, das Unidades Orgânicas e consequentemente do Organismo no seu todo.



Gráfico 2 - relação dos parâmetros para a formação

Esta foi a forma de conseguir chegar mais longe, identificando as disfunções existentes, individualizando as ações a selecionar e medindo o impacto das soluções formativas implementadas. Concluído um ciclo avaliativo constatámos que em 2019, teremos que continuar a trabalhar nas áreas relacionadas com os Assuntos Jurídicos, Contabilidade e Finanças, Gestão Organizacional e de Pessoas, *Gráfico 3*

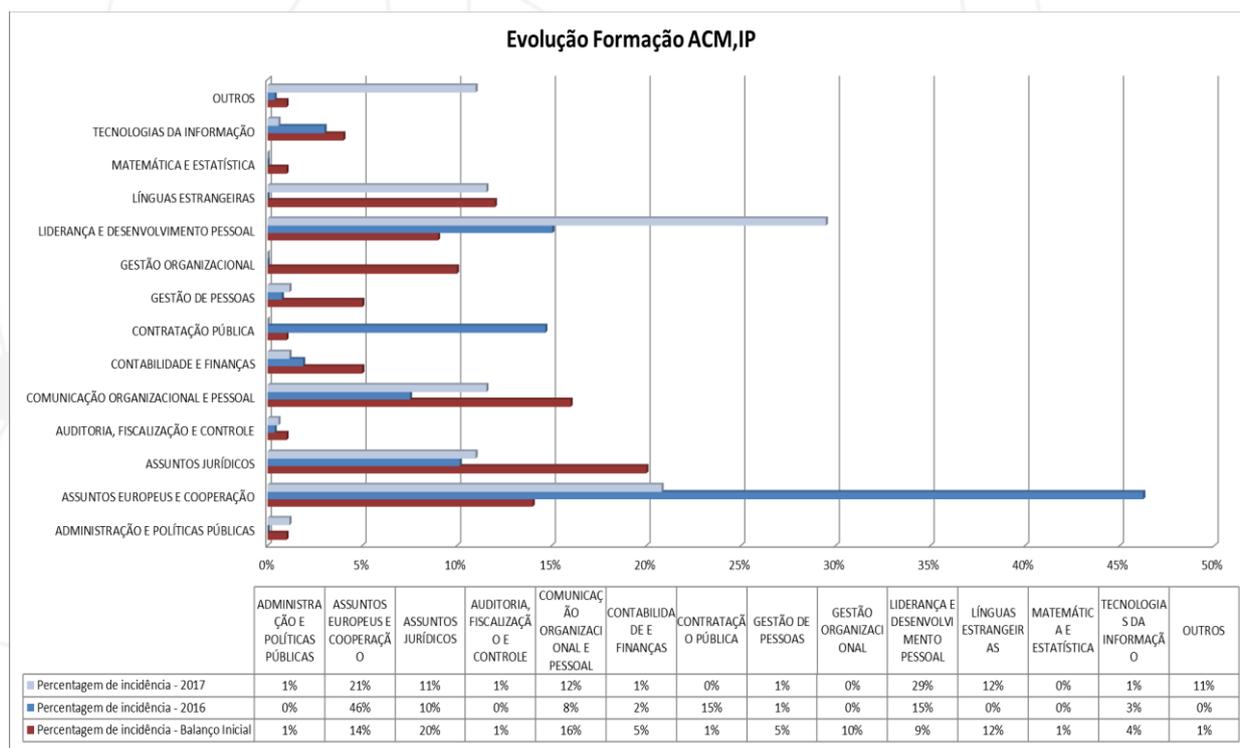


Gráfico 3 - Balanço Intermédio da Evolução da Formação Profissional no ACM, IP - 2016-17

O *follow up* da implementação das ações de formação ministradas tem sido uma preocupação constante do NGARH, com o intuito de aferir a correspondência entre o executado e o planeado, considerando as necessidades aferidas.

O balanço intermédio, demonstrado no gráfico supra, permite estabilizar e projetar a futura atuação do ACM, IP em matéria de formação profissional. Em 2016 e 2017 houve preocupação em colmatar as necessidades em áreas como Línguas Estrangeiras, Liderança e Desenvolvimento Pessoal, entre outras, tendo existido uma maior aposta na área dos Assuntos Europeus e Cooperação, o que é normal dada o peso desta temática nas competências deste Instituto.

O ano de 2018, em matéria de formação pautou-se por uma diminuição do número de ações ministradas em termos gerais, o que não significa um desinvestimento nesta área funcional, mas uma consequência da saída de trabalhadores do Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, bem como a implementação do Programa de Regularização de Vínculos Precários na Administração Pública, que obrigou à definição de novas prioridades.

No entanto, áreas como a auditoria interna, prevenção da corrupção e proteção de dados foram privilegiadas, consequência da legislação que entrou em vigor no decurso do ano, totalizando 15 sessões, num total de 36 horas de formação, envolvendo cerca de 140 formandos.

FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS

Tratando-se de uma das competências do ACM, IP, permitindo o aproveitamento dos recursos humanos internos com formação académica adequada, nas áreas consideradas pertinentes e alinhadas com a missão do organismo, a implementação de formação externa pelo ACM, IP pressupõe a realização de ações de formação que permitam difundir o *know-how*, ou seja, “fazer sair o saber da casa, para fora”.

Não obstante esta tipologia formativa ser promovida e desenvolvida maioritariamente por recursos internos, a criação de sinergias que considerem parceiros sociais com uma missão alinhada com a do ACM, IP, representa igualmente uma estratégia já utilizada e a ser mantida pelo Serviço.

Em suma a formação ministrada a terceiros representa, simultaneamente, uma forma de trabalhar conhecimentos e competências e uma estratégia de difusão das matérias da competência e responsabilidade do ACM, IP, promovendo a sua imagem e marca, perante a sociedade civil.

MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A monitorização da formação profissional é uma ferramenta que torna possível aferir a implementação e o cumprimento das obrigações e objetivos que fazem parte do Plano de Atividades deste ACM, IP, assim como do Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR.

A estratégia de monitorização foi alvo de um processo de melhoramento durante o ano de 2017, tornou-se mais abrangente, passando pela utilização de um formulário específico e adaptado (Anexo-1), pretendendo fazer um reconhecimento que nos possibilite aferir não só as ações frequentadas pelos colaboradores, como as que são ministradas a utilizadores externos.

A lógica da monitorização foi alterada já no ano de 2017, tendo em conta as diretrizes emanadas pelo INA, por forma a permitir uma resposta devidamente sistematizada e sintetizada da informação a reportar no âmbito do RAF.

AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

A avaliação das ações de formação profissional, representa a par da monitorização, uma importante ferramenta no âmbito da implementação da formação profissional. Através da avaliação, é possível conferir níveis de eficácia, eficiência e mais-valias obtidas durante todo o trajeto formativo. No final de cada ação de formação promovida, é remetido aos formandos um inquérito (Anexo-2) através do qual se torna possível avaliar os conteúdos programáticos, formador, estratégia formativa, entre outros elementos inerentes à respetiva ação.



Em 2019, começaremos por fazer o levantamento da formação ministrada e desenvolvida em 2018, e de seguida iremos centrar-nos na criação de um relatório de avaliação final com os dados que foram recolhidos de todas as ações de formação, com o intuito de projetar o futuro numa perspetiva de crescimento e constante melhoramento dos serviços prestados pelo ACM, à sua população alvo. De igual modo, pretendemos lançar um novo diagnóstico de necessidades de formação, possivelmente visando o próximo biénio 2019-2020.

PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2019

Os encargos com a Formação Profissional no ACM, IP, são previstos atendendo o somatório das estimativas de custos para as formações planeadas, mas mantendo sempre uma margem para formação não planeada que venha a ser considerada de importância vital.

Em matéria de encargos deste Organismo com a Formação Profissional em 2019, prevê-se uma despesa estimada de 14.000 € com formação planeada e um remanescente de 6.000.00€ euros, a contabilizar para a formação profissional não planeada.

Para o ano de referência, conforme disposto no quadro seguinte de forma mais pormenorizada, o ACM, IP., definiu como ações de formação a desenvolver, as de seguida elencadas:

Área Temática	Designação da Ação	Objetivos e Conteúdos	Nº de formandos	Nº Horas	Encargos (Previsão)
Assuntos Europeus e de Cooperação	Gestão de projetos financiados	Adquirir conhecimentos e competências sobre o processamento administrativo e de gestão de projetos com fundos comunitários para o período 2014-2020.	5	28:00:00	1200
Assuntos Europeus e de Cooperação	Conceção, gestão e avaliação de projetos	Enquadrar a abordagem da gestão do ciclo do projeto, articulando as fases de conceção, implementação e avaliação; Usar a abordagem do Logical Framework na conceção e avaliação de projetos; Definir o planeamento operacional do projeto e o sistema de acompanhamento, com base no Logical Framework e usando métodos ágeis.	5	28:00:00	1200

Assuntos Europeus e de Cooperação	Asilo e refugiados	Transmitir informação clara e sucinta sobre refugiados, migrações forçadas e asilo; Criar hábitos de reflexão e pensamento crítico sobre os temas abordados; Tornar os participantes mais abertos para a vivência e problemas das sociedades multiculturais;	10	04:00:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Parentalidade	Capacitar todos os colaboradores do ACM, IP, relativamente às matérias relacionadas com a parentalidade – deveres e direitos. Regimes jurídicos Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho: - Conceitos; - Especificidades.	30	03:30:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Absentismo e assiduidade - Regime de férias faltas e licenças	Capacitar todos os colaboradores do ACM, IP, relativamente às matérias relacionadas com o absentismo e assiduidade – direitos e deveres. Regimes jurídicos Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho: - Conceitos de Férias, faltas e licenças	30	03:30:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Lei de Estrangeiros	Aprofundar conhecimentos no âmbito da Lei n.º 63/2015, de 30/06	10	03:00:00	N.A.
Comunicação Organizacional e Pessoal	Gestão de Stress e Mediação de Conflito	Compreender a natureza e as causas do stress; Distinguir entre stress positivo e negativo; Reconhecer o impacto do stress na qualidade de vida e na saúde; Conhecer e dominar técnicas práticas de gestão de stress; Desenvolver mecanismos de resposta flexíveis e criativos face a situações difíceis; Aplicar competências de diálogo, escuta, e comunicação na mediação de conflitos; Identificar meios de atuação assertiva face a situações de conflito, assim como, potenciais nos outros comportamentos construtivos.	30	07:00:00	N.A.

Comunicação Organizacional e Pessoal	Técnicas de Atendimento Telefónico	<p>Pretende-se com esta ação de formação que os formandos compreendam a importância da qualidade do serviço prestado ao cliente e a imagem da organização.</p> <p>Ficarão igualmente aptos a comunicar de forma assertiva com os clientes, utilizando diferentes técnicas e adequadas a realidades distintas.</p> <p>A capacidade de aplicação de processos de inteligência emocional, serão igualmente abordados no sentido de dotar todos os formandos dos conhecimentos técnicos subjacente à Excelência na Qualidade do Serviço e no desenvolvimento das competências comportamentais que a sustentam.</p>	8	07:00:00	1100
Comunicação Organizacional e Pessoal	Design de comunicação ou Representações criativas de alto impacto	Este curso procura estudar, especular e propor novas relações e entendimentos no contexto do design de produtos e serviços digitais como representações criativas com um nível de impacto elevado.	2	N.A.	N.A.
Comunicação Organizacional e Pessoal	Organização de Eventos	<p>Identificar e distinguir os diferentes tipos de eventos e compreender as várias fases da organização de eventos;</p> <p>Reconhecer a importância dos conhecimentos técnicos para uma organização e gestão de eventos de sucesso;</p> <p>Planear um evento com base nos conhecimentos e técnicas adquiridas;</p> <p>Avaliar o seu potencial empreendedor e conhecer diversos aspetos da vida empresarial na atividade de Organização de Eventos.</p>	1	21:00:00	200
Formação Dirigentes	CADAP	Este curso tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequados ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, nomeadamente uma formação altamente qualificada nos aspetos cultural, científico, técnico e profissional, que assente numa cultura profissional e tecnologicamente avançada por forma a favorecer a qualidade dos serviços públicos prestados aos utentes.	1	500:00:00	4000

Gestão de Pessoas	Assiduidade, Pontualidade e Trabalho. Extraordinário Suplementar;	Interpretar e aplicar a legislação em vigor; Conhecer as medidas de gestão, execução e controlo adequadas; Conhecer sistemas de assiduidade e pontualidade; Organizar todo o processo de assiduidade e pontualidade e horas extraordinárias.	2	21:00:00	420
Liderança e Desenvolvimento. Pessoal	Coaching	Orientar para a definição e concretização de objetivos, transformando intenções em ações concretas. Incentivar à consciência do potencial, utilizá-lo e desenvolvê-lo para chegar onde deseja. Desenvolver novas perspetivas, formas de pensar e agir e, assim, conseguir outros resultados. Potenciar a comunicação e relações interpessoais positivas Superar limitações, medos e bloqueios, mantendo o foco e a motivação Fortalecer a confiança, autoestima e a inteligência emocional.	20	07:00:00	1500
Liderança e Desenvolvimento. Pessoal	Liderar equipas para obter resultados	Compreender em que medida e porquê a liderança se tornou indispensável para a geração de equipas eficazes. Conhecer as vantagens e desvantagens da liderança centrada nas pessoas versus liderança centrada na tarefa. Conhecer os diferentes estilos de liderança e a saber adequá-los a diferentes situações. Desenvolver uma relação de confiança com os colaboradores e participar na sua evolução. Desenvolver e manter a motivação da equipa. Estabelecer e comunicar objetivos. Compreender a importância do feedback do líder. Utilizar técnicas de facilitação da criatividade para incentivar a equipa para a inovação.	15	07:00:00	3000

Tecnologias da Informação	EXCEL	Conhecer as funcionalidades mais importantes do Excel; Utilizar as funções básicas deste produto. Introdução Excel; modificar uma folha de cálculo; realizar cálculos; Formatação de células e folhas de cálculo; personalizar o layout; Impressão de conteúdos de um livro; Criar um livro (workbook), Criação e manipulação de gráficos.	10	07:00:00	N.A.
Tecnologias da Informação	Segurança informática	Dotar os participantes de conhecimento de boas práticas no âmbito das TIC e segurança informática nas empresas e organizações	10	07:00:00	N.A.
Tecnologias da Informação	Administração de bases de dados em SQL Server	No final deste curso, os formandos conseguem criar páginas Web dinâmicas, utilizando a linguagem PHP e a trabalhar com uma base de dados MySQL.	1	35:00:00	400
Tecnologias da Informação	Programação para administradores de sistemas Windows	Adquirir os conhecimentos necessários para automatizar grande parte das tarefas diárias de administração de sistemas e explorar, monitorizar e validar, de uma forma simplificada, os recursos disponibilizados no sistema	1	30:00:00	300
Gestão de Riscos e Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	Gestão de riscos: conflito de interesses e política de proteção de dados	Compreender a dinâmica do Conflito de Interesses enquanto Risco de Corrupção ou Infrações Conexas e articular com a Política de Proteção de Dados de forma a reforçar a isenção do exercício de funções públicas	140	14:00:00	N.A.
Gestão de Riscos e Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	Riscos de corrupção e infrações conexas e política de proteção de dados na gestão de projetos pelas UO: EFAF-POISE, EFAF-FAMI, NDI, NDI-GATAI, NDI-PPT, NACI, NAIM-MENTORES e NAIM-GAPLIM	Adquirir competências em matéria de prevenção da corrupção e de proteção de dados e apresentar medidas que devem ser salvaguardadas pelas entidades que beneficiam de apoio do ACM, IP. para efeitos de concretização de projetos	21	14:00:00	N.A.
Política de Proteção de Dados e Implementação do RGPD	Direitos dos titulares de dados pessoais e implementação do RGPD	Compreender as obrigações da Administração Pública no que se refere ao Direito à Informação dos Titulares de Dados Pessoais e Contribuir para a Criação de Medidas capazes de salvaguardar estes Direitos	140	14:00:00	N.A.
Política de Proteção de Dados e Implementação do RGPD	Anonimização, pseudonimização e cifragem como técnicas de tratamento de dados no âmbito do RGPD	Adquirir competências de proteção de dados pessoais e implementar técnicas adequadas à sua promoção no âmbito da implementação do RGPD	140	14:00:00	N.A.



ANEXOS

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO



DESIGNAÇÃO DA AÇÃO:

LOCAL DA AÇÃO:

DATA: **HORÁRIO:**

FORMADOR/A:

1. CONHECIMENTOS INICIAS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Ao apresentar-se neste curso, os seus conhecimentos sobre a temática abordada eram:					

2. EXPECTATIVAS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
A) Este curso correspondeu ao que esperava?					
B) Considera-o adequado às necessidades?					

3. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Novidade das matérias abordadas					
Interesse das matérias abordadas					
Nível de detalhe no tratamento dos temas					
Adequação da metodologia aos conteúdos					
Duração da sessão					

4. DESEMPENHO DO/A FORMADOR/A

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Domínio dos assuntos					
Clareza na comunicação					
Motivação suscitada					
Disponibilidade para o esclarecimento de questões					
Adequação dos métodos utilizados					
Relacionamento com os formandos					



ACM

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

Rua Álvaro Coutinho, n.º14

1150-025 Lisboa

Tel.: +351 21 810 61 00

Fax: +351 21 810 61 17

Para mais informações:

www.acm.gov.pt



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



ACM

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.